

## FAQs zum Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Goethe-Instituts

- **Wie viel Geld steht für die Leistungsbezahlung zur Verfügung?**

Gemäß § 18 TVöD wird zunächst ein Prozent - perspektivisch acht Prozent - des Jahreseinkommens ohne Jahressonderzuwendung, Einmalzahlungen u. Ä. für die Leistungsbezahlung vorgesehen. Bei einem Jahreseinkommen von 48.000 € wären dies 480 € pro Jahr. Bei acht Prozent Leistungsbezahlung steigt dieser Betrag auf 3.840 Euro im Jahr.

- **Wer fällt beim Goethe-Institut unter den TV Leistungsbezahlung?**

Weltweit sind rund 1.140 Beschäftigte des Goethe-Instituts von der Leistungsbezahlung betroffen. Dies sind all diejenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die der TVöD Anwendung findet. Neben Entsandten und über 200 Ortskräften sind dies schwerpunktmäßig die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den GID und in der Zentrale.

- **Müssen wir eine Leistungsfeststellung machen, können wir nicht nach dem „Gießkannenprinzip“ ausschütten?**

Der Tarifvertrag für das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes sieht vor, dass nur nach einer Leistungsfeststellung eine Leistungsprämie ausgezahlt werden kann. Deshalb ist eine pauschale Ausschüttung nach dem Gießkannenprinzip nicht möglich. Allerdings ist für das Jahr 2007, vorgesehen, dass die Hälfte des Leistungsentgeltes als Prämie ohne Leistungsfeststellung mit dem Juli-Gehalt ausgezahlt wird. Ohne Vereinbarung zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts im Goethe-Institut würde auch in den Folgejahren immer nur die Hälfte des zustehenden Leistungsentgelts ausgeschüttet.

- **Wie hoch ist der Verwaltungsaufwand?**

Bei der goethe-spezifischen Vereinbarung zum Leistungsentgelt hat sich die GEW dafür eingesetzt, dass ein einfaches Verfahren zur Anwendung kommt. Es ist vorgesehen, dass entweder nur die systematische Leistungsbewertung oder die Zielvereinbarung angewandt wird. Eine Mischung beider Verfahren ist nicht vorgesehen. Die zu bewertenden Merkmale Arbeitsergebnis, Kundenorientierung und Zusammenarbeit sollen nicht unterschiedlich gewichtet werden. Außerdem sind nur drei Bewertungsstufen vorgesehen. Trotzdem bedeutet die Einführung des Leistungsentgeltes einen ungeheuren Verwaltungsaufwand. Zu Recht bestehen Zweifel an einem sinnvollen Verhältnis zwischen Aufwand und Effekt.

- **Lohnt sich dieser Aufwand?**

Wie oben ausgeführt, sind die Beträge, die als Leistungsprämie verteilt werden, nicht ganz unerheblich. Außerdem haben die Beschäftigten das Geld, das für Leistungsprämien zur Verfügung steht, selbst erwirtschaftet. Der Wegfall familienbezogener Bestandteile, die Änderung der Jahressonderzahlung, der Wegfall des Urlaubsgeldes und die Einsparungen durch die geänderte Entgelttabelle sind die Quellen, aus denen sich das Leistungsentgelt speist. Es ist also nur recht und billig, wenn sich die Arbeitnehmer/innen dieses Geld wieder holen.

- **Wer kann das zeitlich bewältigen?**

Nicht die Gewerkschaften, sondern die öffentlichen Arbeitgeber haben bei der Einführung des TVöD das Leistungsentgelt durchgesetzt. Klar war, dass dies nicht ohne zusätzlichen Arbeitsaufwand zu realisieren sein würde. Mitarbeiter und Vorgesetzte müssen sich also diesem Verfahren unterziehen. Mit Leistungsbezahlung ist immer die Gefahr verbunden, dass nicht die Zusammenarbeit der Beschäftigten, sondern die Konkurrenz gefördert wird. Die GEW hat versucht, diese in der Leistungsbezahlung angelegte Wettbewerbsorientierung

weitgehend abzumildern. Im Gegensatz zu anderen Vereinbarungen ist vorgesehen, dass alle von dem Leistungsentgelt profitieren. Eine „Null-Prämie“ gibt es nicht! Durch eine geringe Spreizung beim Leistungsentgelt wird außerdem sichergestellt, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Leistungsprämien gering sind. Außerdem soll durch ein differenziertes Konfliktmanagement und eine ausgeprägte Kontrollfunktion des Betriebsrats Konflikten vorgebeugt werden.

- **Wird die Leistungsbezahlung gerecht sein?**

Eine hundertprozentig gerechte Leistungsbewertung gibt es nicht. Die der Leistungsbewertung zugrunde liegenden Erkenntnisse bleiben trotz des Bemühens, objektive Kriterien zu finden, letztendlich immer subjektiv.

- **Ist die Leistungsprämie für alle gleich?**

Das Gesamtvolumen errechnet sich aus dem festgelegten einen Prozent der Lohnsumme des Vorjahres ohne die bereits oben genannten Bestandteile. Jeder „zahlt“ also einkommensabhängig „ein“. Da ist es nur gerecht, wenn auch die „Auszahlung“ aus dem Leistungstopf einkommensabhängig erfolgt. Durch die Bezugsgröße „Jahresentgelt“ werden außerdem Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung und unterjähriger Beschäftigungsbeginn oder unterjähriges Beschäftigungsende berücksichtigt.

- **Muss ich eine Zielvereinbarung schließen?**

Der TV Leistungsentgelt sieht vor, dass entweder eine systematische Leistungsbewertung oder eine Zielvereinbarung zur Leistungsfeststellung führt. Da im Goethe-Institut die Zielvereinbarung bereits Bestandteil der strategischen Steuerung und des Jahresgesprächs ist, haben wir besonderen Wert auf die Ausgestaltung der systematischen Leistungsbewertung gelegt.

- **Was ist der Unterschied zum Jahresgespräch?**

Eine Zielvereinbarung, die im Rahmen eines Jahresgesprächs vereinbart und bewertet wird, hat keinen Bezug zu Gehaltszahlungen.

- **Was ist der Unterschied zwischen Zielvereinbarung und systematischer Leistungsbewertung?**

Eine Zielvereinbarung wird grundsätzlich für die Zukunft geschlossen. Die vereinbarten Ziele müssen realistisch, messbar und nachvollziehbar sein. Sie müssen in der vereinbarten Arbeitszeit zu erreichen sein. Die Ziele müssen von dem einzelnen Beschäftigten oder den Beschäftigtengruppen beeinflussbar und steuerbar sein.

Kommt keine Zielvereinbarung zustande oder wird keine gewünscht, findet grundsätzlich die systematische Leistungsbewertung Anwendung. Bei der systematischen Leistungsbewertung wird der zurückliegende Leistungszeitraum betrachtet. Die wesentlichen Arbeitsschwerpunkte werden anhand der drei Merkmale Arbeitsergebnis, Kundenorientierung und Zusammenarbeit bewertet.

- **Wie funktioniert eine Team-Zielvereinbarung?**

Nach dem Tarifvertrag Leistungsentgelt kann auch eine Zielvereinbarung zwischen einem Vorgesetzten / einer Vorgesetzten und einem Team vereinbart werden. Eine Team-Zielvereinbarung macht nur Sinn, wenn die Teammitglieder in einem ständigen Arbeitszusammenhang stehen. Für Projektteams Ziele zu vereinbaren, die Grundlage der Auszahlung eines Leistungsentgelts sind, macht keinen Sinn, da bei solchen Projektteams eine längerfristige Betrachtung nicht möglich ist. Eine Team-Zielvereinbarung kommt auf

Vorschlag einer Gruppe von Beschäftigten, die als Team zusammenarbeitet oder deren Vorgesetzten zustande. Eine Team-Zielvereinbarung kann nur im Konsens geschlossen werden. Ist ein Teammitglied nicht mit dieser Methode der Leistungsfeststellung einverstanden, finden entweder individuell Zielvereinbarungen oder systematische Leistungsbewertungen statt.

- **Wie oft wird ausbezahlt?**

Vorläufig ist vorgesehen, dass das Leistungsentgelt in Form einer Leistungsprämie einmal pro Jahr ausgezahlt wird.

- **Was ist, wenn ich mit meinem Vorgesetzten nicht klar komme?**

Ist ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit der Leistungsfeststellung durch den oder die Vorgesetzte/n nicht einverstanden, ist ein Beschwerdeverfahren vorgesehen. Dies sieht vor, dass erst die Personalabteilung eingeschaltet wird, die versucht, den Konflikt zu lösen. Wird kein einvernehmliches Ergebnis gefunden, kümmert sich eine paritätische Kommission um eine Konfliktlösung. Diese macht dann einen Vorschlag, der bei der endgültigen Entscheidung zu berücksichtigen ist. Letztendlich bleibt die Vergabe des Leistungsentgelts eine Arbeitgeberentscheidung, die auch im gerichtlichen Verfahren nur begrenzt überprüfbar ist. Der Leistungsfeststellungsbogen, der für jeden Einzelnen/jede Einzelne erstellt wird, ist vertraulich zu behandeln. Er wird Bestandteil der Personalakte.

- **Sind die Regelungen für die Ewigkeit?**

Sowohl der Tarifvertrag wie auch die Vereinbarung zum Leistungsentgelt sehen eine Evaluation vor. Gerade in der GEW ist die Leistungsbezahlung umstritten. Angestrebt wird deshalb mittelfristig nicht der Ausbau der Leistungsbezahlung, sondern die Abschaffung. Die Überprüfung wird zeigen, ob tatsächlich eine motivierende Wirkung für die Beschäftigten erzielt wird, wie es sich die Arbeitgeberseite vorgestellt hat, oder ob die GEW mit ihrer zurückhaltenden Einschätzung recht behält. Vorläufig ist die Leistungsbezahlung ein nicht unerheblicher Bestandteil der tariflichen Vergütung, auf den nicht verzichtet werden soll.

- **Welcher Zeitplan ist vorgesehen?**

Im laufenden Jahr wird nur ein Teil des für 2007 vorgesehenen Leistungsentgelts ausgezahlt, nämlich sechs Prozent des Märzgehalts mit dem Juligehalt. Für den Zeitraum 1. Juli 2007 bis 31.12.2007 findet die erste Leistungsbewertung statt. Auf dieser Grundlage wird dann im Frühjahr 2008 eine differenzierte Leistungsprämie gezahlt. Der „Leistungstopf“, aus dem dann ausgeschüttet wird, setzt sich zusammen aus dem Rest des Leistungstopfes 2007 und dem Leistungstopf 2008. Insgesamt kommen also 2008 ca. 1,5 Prozent der Jahresentgelte zur Ausschüttung.

- **Was geschieht wenn die Leistungsfeststellung nicht rechtzeitig erfolgte? Bekomme ich mein Leistungsentgelt? Wer hilft mir gegebenenfalls dabei?**

Die Leistungsfeststellung gehört zu den zentralen Führungsaufgaben im Goethe-Institut. Die Personalabteilung hat darauf zu achten, dass bis spätestens 15. März die Leistungsfeststellungen vorgenommen wurden. Ersatzweise sollen dann die nächsthöheren Vorgesetzten das Gespräch zur Leistungsfeststellung führen. Natürlich gibt es auch die Beschwerdemöglichkeit bei der paritätischen Kommission.

Allen Beschäftigten kann nur empfohlen werden, sich selbst frühzeitig um eine Terminvereinbarung zur Leistungsfeststellung zu kümmern, da die zu verteilende Leistungsprämie nicht unerheblich ist.